Institut de la statistique du Québec

www.stat.gouv.qc.ca

flash-info

Mai 2006
Volume 7, numéro 2

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La croissance salariale chez les salariés québécois syndiqués du secteur privé et de l'administration municipale

Ann Doucet et Nadège Jean, analystes en rémunération

Cet article propose une analyse des augmentations salariales octroyées dans les conventions collectives au Québec. La première partie présente les résultats pour le secteur privé alors que la seconde analyse la croissance salariale dans les conventions signées dans les municipalités du Québec. Cette partie présente également des résultats relatifs aux premières conventions signées dans les villes fusionnées.

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail et saisies dans la banque au 31 décembre 2005. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Le terme « cols bleus » définit généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et des services). Les policiers et les pompiers font également partie de ce groupe d'employés. Le terme « cols blancs » fait référence aux employés travaillant dans les bureaux (les cadres syndiqués, les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

La croissance salariale est analysée de deux façons : à partir des conventions collectives en vigueur une année donnée ou selon leur date de signature. La croissance salariale en vigueur permet de mesurer, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaires pour les employés syndiqués, sans égard au moment où les conventions ont été signées. Pour le calcul de ces taux, les clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée sont considérées. Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation. La croissance salariale qui tient compte de la date de signature des conventions collectives reflète l'évolution des structures salariales. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. L'indicateur utilisé est celui des gains, cet indicateur permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties.

La croissance des taux est calculée à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Mis à part les augmentations de base, les taux de croissance incluent les rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

Le secteur privé

Tant pour l'analyse de la croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur que pour celle selon leur date de signature, les résultats de 2005 et de 2004 sont présentés pour l'ensemble du secteur privé et selon deux angles. Le premier permet de faire le lien entre la taille de l'unité d'accréditation et la croissance salariale, le second propose des résultats selon deux groupes d'employés, soit les cols blancs et les cols bleus. Dans l'analyse selon la date de signature, des résultats sont également présentés selon la durée des clauses salariales des conventions collectives.

La croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur

Le tableau 1 présente la croissance nominale et réelle dans les conventions collectives du secteur privé qui sont en vigueur en 2005 et en 2004, selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés.

La croissance nominale dans l'ensemble des conventions du secteur privé a augmenté en 2005 (2,5 %) par rapport à 2004 (1,9 %). Cette situation s'explique principalement par la présence de quatre conventions collectives du secteur de la construction qui comportent des gels de salaire ou de faibles augmentations en 2004[1]. En excluant ces quatre conventions, la croissance nominale en 2004 est de 2,5 %. Les résultats du secteur privé sont basés sur 728 ententes en vigueur en 2005 et 795 ententes en vigueur en 2004. La taille moyenne des unités d'accréditation est de 337 salariés en 2005 et de 364 salariés en 2004.

Également dans ce numéro :

Enquête dans les entreprises de 50 à 199 employés : quelques problématiques 6

Résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, de 1988 à 2005 9

Le secteur manufacturier en crise?.. 10

1. Quatre conventions, de 1 000 employés et plus, du secteur de la construction ont été signées en 2004 et elles regroupent 79 935 salariés. Cela représente 27,4 % des salariés du secteur privé ayant une convention en vigueur en 2004 et 67,0 % de tous les salariés du secteur privé touchés par le renouvellement de leur convention en 2004. Dans ces quatre conventions, la croissance en vigueur en 2004 est de 0,6 %, ce taux s'explique par le fait que près des deux tiers des salariés visés sont touchés par un gel salarial. Ces quatre conventions, qui ne touchent que des cols bleus, couvrent 70,0 % de ceux dont la convention a été renouvelée en 2004, et 87,3 % des salariés du secteur privé dont les clauses salariales ont été signées pour trois ans en 2004. Afin de nuancer les résultats relatifs à la croissance salariale, cet article présente en plus des résultats de base, c'est-à-dire ceux incluant les conventions collectives du secteur de la construction, ceux les excluant.

Québec

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

789 East Eisenhower Parkway
PO Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
Toll free: 1-800-521-0600
Fax: (734) 997-4247
Web: www.micromedia.ca

Institut de la statistique du Québec

flash-info

Mai 2006
Volume 7, numéro 2

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

La croissance salariale chez les salariés québécois syndiqués du secteur privé et de l'administration municipale

Ann Doucet et Nadège Jean, analystes en rémunération

Cet article propose une analyse des augmentations salariales octroyées dans les conventions collectives au Québec. La première partie présente les résultats pour le secteur privé alors que la seconde analyse la croissance salariale dans les conventions signées dans les municipalités du Québec. Cette partie présente également des résultats relatifs aux premières conventions signées dans les villes fusionnées.

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir des conventions collectives déposées au ministère du Travail et saisies dans la banque au 31 décembre 2005. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ». Le terme « cols bleus » définit généralement les employés travaillant hors des bureaux (le personnel d'exécution, les ouvriers, les employés de production, de métier et des services). Les policiers et les pompiers font également partie de ce groupe d'employés. Le terme « cols blancs » fait référence aux employés travaillant dans les bureaux (les cadres syndiqués, les professionnels, les techniciens et les employés de soutien administratif).

La croissance salariale est analysée de deux façons : à partir des conventions collectives en vigueur une année donnée ou selon leur date de signature. La croissance salariale en vigueur permet de mesurer, pour une année donnée, l'augmentation des taux de salaires pour les employés syndiqués, sans égard au moment où les conventions ont été signées. Pour le calcul de ces taux, les clauses salariales en vigueur le 15 décembre de l'année analysée sont considérées. Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant la croissance de l'IPC de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation. La croissance salariale qui tient compte de la date de signature des conventions collectives reflète l'évolution des structures salariales. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. L'indicateur utilisé est celui des gains; cet indicateur permet de considérer le moment où les hausses salariales ont été consenties.

La croissance des taux est calculée à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi où se trouve le plus grand nombre d'employés dans la convention. Mis à part les augmentations de base, les taux de croissance incluent les rajustements liés à l'équité salariale, la restructuration d'échelles, le changement de mode de rémunération et le rattrapage salarial.

Le secteur privé

Tant pour l'analyse de la croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur que pour celle selon leur date de signature, les résultats de 2005 et de 2004 sont présentés pour l'ensemble du secteur privé et selon deux angles. Le premier permet de faire le lien entre la taille de l'unité d'accréditation et la croissance salariale; le second propose des résultats selon deux groupes d'employés, soit les cols blancs et les cols bleus. Dans l'analyse selon la date de signature, des résultats sont également présentés selon la durée des clauses salariales des conventions collectives.

La croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur

Le tableau 1 présente la croissance nominale et réelle dans les conventions collectives du secteur privé qui sont en vigueur en 2005 et en 2004, selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés.

La croissance nominale dans l'ensemble des conventions du secteur privé a augmenté en 2005 (2,5 %) par rapport à 2004 (1,9 %). Cette situation s'explique principalement par la présence de quatre conventions collectives du secteur de la construction qui comportent des gels de salaire ou de faibles augmentations en 2004[1]. En excluant ces quatre conventions, la croissance nominale en 2004 est de 2,5 %. Les résultats du secteur privé sont basés sur 728 ententes en vigueur en 2005 et 795 ententes en vigueur en 2004. La taille moyenne des unités d'accréditation est de 337 salariés en 2005 et de 364 salariés en 2004.

Également dans ce numéro :

Enquête dans les entreprises de 50 à 199 employés : quelques problématiques 6

Résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, de 1988 à 2005 .. 9

Le secteur manufacturier en crise?.. 10

1. Quatre conventions, de 1 000 employés et plus, du secteur de la construction ont été signées en 2004 et elles regroupent 79 905 salariés. Cela représente 27,4 % des salariés du secteur privé ayant une convention en vigueur en 2004 et 67,0 % de tous les salariés du secteur privé touchés par le renouvellement de leur convention en 2004. Dans ces quatre conventions, la croissance en vigueur en 2004 est de 0,6 %, ce taux s'explique par le fait que près des deux tiers des salariés visés sont touchés par un gel salarial. Ces quatre conventions, qui ne touchent que des cols bleus, couvrent 70,0 % de ceux dont la convention a été renouvelée en 2004, et 87,3 % des salariés du secteur privé dont les clauses salariales ont été signées pour trois ans en 2004. Afin de nuancer les résultats relatifs à la croissance salariale, cet article présente en plus des résultats de base, c'est-à-dire ceux incluant les conventions collectives du secteur de la construction, ceux les excluant.

Québec

Tableau 1

Croissance salariale, nominale et réelle, selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés, secteur privé, conventions collectives en vigueur au Québec en 2005 et 2004

	2005			2004		
	Conv.	Croissance normale	Croissance réelle	Conv.	Croissance normale	Croissance réelle
	n	%		n	%	
Taille de l'unité d'accréditation						
Moins de 200 employés[1]	471	2,4	0,1	502	2,4	0,5
200-499 employés	203	2,0	-0,3	227	2,4	0,5
500-999 employés	39	2,5	0,2	41	2,3	0,4
1 000 employés et plus	15	2,9	0,6	25	1,4	-0,5
Groupe d'employés						
Cols blancs	92	2,4	0,1	96	2,9	1,0
Cols bleus	630	2,5	0,2	692	1,9	0,0
Ensemble du secteur privé	**728**	**2,5**	**0,2**	**795**	**1,9**	**0,0**[2]
Croissance de l'IPC		2,3			1,9	

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes », mais de moins de 200 employés au total.
2. Arrondissement d'une donnée située entre – 0,049 et 0,049.

Source : Ministère du Travail.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

La hausse dans la croissance salariale observée en 2005 se traduit par une croissance réelle plus élevée. Cependant, la croissance de l'IPC étant plus importante en 2005 (2,3 %) qu'en 2004 (1,9 %), la différence entre les deux années est moins marquée pour la croissance réelle que pour la croissance nominale. En 2005, un léger gain de pouvoir d'achat (0,2 %) est constaté. En 2004, la croissance réelle dans le secteur privé est nulle, c'est-à-dire que les salariés voient leur pouvoir d'achat demeurer stable.

Selon les ententes en vigueur, près des deux tiers des salariés, tant en 2005 (64,7 %) qu'en 2004 (65,8 %), ont vu leur pouvoir d'achat demeurer stable ou augmenter, c'est-à-dire qu'ils ont reçu des augmentations égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Un peu plus du tiers a subi une diminution de son pouvoir d'achat (34,2 % en 2004 et 35,3 % en 2005). Les salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire (24,0 % en 2004 et 11,2 % en 2005) font partie de cette catégorie.

Selon la taille de l'unité d'accréditation

Peu importe l'année analysée, plus de 90 % des conventions couvrent moins de 500 salariés. Les unités d'accréditation de taille moyenne (500-999 salariés) et les grandes (1 000 salariés et plus) représentent moins de 10 % de l'ensemble; cependant, elles couvrent plus de la moitié des salariés syndiqués du secteur privé (51,7 % en 2005 et 55,0 % en 2004).

La croissance nominale varie selon la taille de l'unité d'accréditation; en 2005, elle va de 2,0 % à 2,9 % alors qu'en 2004, elle se situe entre 1,4 % et 2,4 %. Le taux d'augmentation moyen des conventions de 200 à 499 employés est plus faible en 2005 qu'en 2004 (2,0 % contre 2,4 %), alors que pour les conventions de 1 000 employés et plus, le taux observé en 2005 est plus élevé que celui constaté en 2004 (2,9 % contre 1,4 %)[2]. Dans les autres strates, la croissance en vigueur se situe entre 2,3 % et 2,5 %, quelle que soit l'année.

Tant en 2005 qu'en 2004, on observe une croissance nominale (2,3 % à 2,9 %) égale ou supérieure à celle de l'IPC pour toutes les tailles d'unités d'accréditation sauf les unités de 200 à 499 employés en 2005 et celles de 1 000 employés et plus en 2004. Dans ces cas, la croissance nominale est inférieure à celle de l'IPC : une perte de pouvoir d'achat de 0,3 % et 0,5 % respectivement est constatée.

Selon le groupe d'employés

L'analyse du nombre de conventions et de salariés couverts dans chacun des groupes d'employés montre que, chez les cols blancs, 92 (12 560 salariés) et 96 (18 313 salariés) conventions sont respectivement en vigueur en 2005 et 2004. Chez les cols bleus, les résultats sont basés sur 630 conventions en vigueur en 2005 (231 422 employés) alors qu'en 2004, le nombre de conventions est de 692 (268 657 employés). Parmi les conventions collectives analysées[3], le pourcentage de conventions de cols bleus par rapport à l'ensemble atteint environ 87 % pour les deux années et ces conventions couvrent plus de 90 % de l'effectif.

En 2005, on observe une croissance annuelle moyenne similaire chez les cols blancs et les cols bleus. La situation est différente en 2004. En effet, dans les conventions en vigueur en 2004, les cols blancs du secteur privé bénéficient d'une croissance salariale supérieure d'un point de pourcentage à celle consentie aux cols bleus (2,9 % contre 1,9 %)[4].

Tant en 2005 qu'en 2004, les cols blancs et les cols bleus connaissent une croissance nominale égale ou supérieure à celle de l'IPC. Pour les cols blancs, le gain de pouvoir d'achat est de 0,1 % en 2005; ce taux est inférieur à celui constaté en 2004 (1,0 %). Les cols bleus, pour leur part, bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,2 % en 2005, alors qu'en 2004, la stabilité du pouvoir d'achat est observée.

La croissance salariale dans les conventions collectives renouvelées

Le tableau 2 présente la croissance nominale observée dans l'ensemble des conventions collectives du secteur privé signées en 2004 et en 2005, selon la taille de l'unité d'accréditation, le groupe d'employés ainsi que la durée de la clause salariale. La croissance salariale annuelle moyenne est identique dans les conventions signées en 2005 et en 2004, soit 2,2 %. Dans les renouvellements intervenus en 2005, les unités d'accréditation couvrent en moyenne 211 salariés alors que dans ceux de 2004, la taille moyenne est de 625 salariés. En ne tenant pas compte des ententes signées dans le secteur de la construction, le taux de croissance moyen serait plus élevé en 2004, soit 2,7 %.

Dans les ententes renouvelées en 2005, 84,8 % des salariés syndiqués du secteur

2. Les conventions en vigueur dans le secteur de la construction expliquent cet écart. Sans ces conventions, le taux de croissance pour cette strate serait de 2,6 % en 2004 et 2005.
3. La croissance des conventions mixtes n'est pas analysée spécifiquement dans cet article. Les conventions mixtes sont cependant comptabilisées dans les résultats d'ensemble (nombre de conventions et de salariés ainsi que la croissance salariale) et les proportions. Six conventions mixtes (regroupant 1,3 % des salariés) sont en vigueur en 2005 alors qu'en 2004, on en compte sept (regroupant 1,8 % des salariés).
4. En excluant du résultat les quatre conventions du secteur de la construction, la croissance moyenne pour les cols bleus est de 2,4 %.

privé reçoivent des augmentations égales ou supérieures à 1,5 %, une baisse par rapport aux ententes signées en 2004 (96,9 %). Cependant, la proportion d'employés bénéficiant de hausses moyennes égales ou supérieures à 3 % a augmenté. En effet, ces augmentations touchent 31,7 % des employés dans les conventions signées en 2005, contre 9,6 % des salariés pour les ententes signées en 2004. Par ailleurs, la proportion de gels et de diminutions de salaire est en hausse, passant de 1,1 % des salariés dans les conventions signées en 2004 à 6,4 % dans celles qui ont été renouvelées en 2005.

Selon la taille de l'unité d'accréditation

Dans les ententes signées en 2005, les unités d'accréditation du secteur privé comptant moins de 200 employés, celles de 500 à 999 employés ainsi que les unités de 1 000 employés et plus ont octroyé aux salariés des augmentations annuelles moyennes respectives de 2,8 %, 2,7 % et 2,9 %. Dans les 51 conventions comptant de 200 à 499 employés, la croissance moyenne est plus faible, soit 1,3 %.

Dans les renouvellements intervenus en 2004, les unités d'accréditation comptant entre 500 et 999 employés et les unités de 1 000 employés et plus ont octroyé respectivement des augmentations annuelles moyennes de 2,2 % et 2,0 %. Les salariés des unités d'accréditation de moins de 500 employés bénéficient, pour leur part, d'une croissance annuelle moyenne plus importante, soit 2,8 % pour les unités de moins de 200 employés et 2,9 % pour celles de 200 à 499 salariés. Bien qu'elles représentent plus de 90 % des ententes signées en 2004 (122 et 54 respectivement), ces conventions ne couvrent qu'environ le quart de l'effectif.

La comparaison des résultats de 2005 avec ceux de 2004 montre que seuls les salariés compris dans les unités d'accréditation de 200 à 499 employés connaissent une baisse de leur croissance salariale (1,3 % en 2005 par rapport à 2,9 % en 2004). Par ailleurs, il est intéressant de relever que tous les salariés obtenant une croissance annuelle moyenne supérieure ou égale à 6 % se rattachent à des unités d'accréditation de moins de 500 employés, tant dans les conventions signées en 2004 qu'en 2005.

Tableau 2

Croissance salariale selon la taille de l'unité d'accréditation, le groupe d'employés et la durée de la clause salariale, secteur privé, conventions collectives renouvelées au Québec en 2005 et 2004

	2005		2004	
	Convention	Croissance salariale	Convention	Croissance salariale
	n	%	n	%
Taille de l'unité d'accréditation				
Moins de 200 employés[1]	129	2,8	122	2,8
200-499 employés	51	1,3	54	2,9
500-999 employés	8	2,7	10	2,2
1 000 employés et plus	2	2,9	5	2,0
Groupe d'employés				
Cols blancs	23	2,7	35	3,1
Cols bleus	167	2,2	155	2,2
Durée de la clause salariale				
Moins de 3 ans	28	0,7	21	2,3
3 ans	47	3,3	48	2,0
Entre 3 et 5 ans	42	2,1	36	2,7
5 ans et plus	73	2,1	86	2,8
Ensemble du secteur privé	**190**	**2,2**	**191**	**2,2**

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes », mais de moins de 200 employés au total.

Source : Ministère du Travail.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

Selon le groupe d'employés

On compte 23 conventions (2 604 salariés) de cols blancs dans les ententes renouvelées en 2005, soit 12 de moins qu'en 2004 (35 conventions regroupant 4 458 salariés). Chez les cols bleus, les résultats sont basés sur 167 conventions signées en 2005 (37 402 salariés) et 155 en 2004 (114 176 salariés). Dans les renouvellements intervenus en 2005[5], les conventions de cols bleus représentent 87,9 % du total et 93,5 % de l'effectif du secteur privé; en 2004, les pourcentages sont de 81,2 % et 95,2 %.

En ce qui concerne les ententes renouvelées en 2005, la croissance est de 2,7 % chez les cols blancs et de 2,2 % chez les cols bleus. Dans les renouvellements intervenus en 2004, les cols blancs du secteur privé bénéficient d'une augmentation annuelle moyenne supérieure (3,1 %) tandis que la croissance observée chez les cols bleus est la même qu'en 2005, soit 2,2 %[6]. En 2005, 87,0 % des cols blancs visés par une entente survenue cette année-là ont reçu des augmentations annuelles moyennes égales ou supérieures à 1,5 %; en 2004, tous les cols blancs en recevaient. Chez les cols bleus, ces augmentations touchent 84,6 % des salariés en 2005, une baisse par rapport aux conventions signées en 2004 (96,8 %). Les conventions renouvelées en 2005 ont octroyé à 13 % des cols blancs des augmentations annuelles moyennes inférieures à 1,5 %, mais aucun d'entre eux n'a subi un gel ou une diminution de salaire. Chez les cols bleus, selon les ententes intervenues en 2005, 8,6 % des salariés ont une croissance annuelle moyenne inférieure à 1,5 %. La proportion est plus faible en 2004 (2,1 %). Les salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire font partie de cette catégorie; ils représentent 6,8 % de l'ensemble des salariés en 2005 et 1,1 % en 2004.

Selon la durée des clauses salariales

Les données présentées dans les dernières lignes du tableau 2 permettent de mettre en parallèle la croissance salariale selon la date de renouvellement des conventions et la durée des clauses salariales[7]. Dans le secteur privé, la durée moyenne des clauses salariales est de quatre ans dans les ententes signées en 2005; elle est de sept mois plus courte dans celles intervenues en 2004, soit de trois ans et cinq mois.

Tant en 2005 qu'en 2004, les clauses salariales d'une durée de moins de trois

5. Aucune convention mixte n'a été signée dans le secteur privé en 2005 alors qu'en 2004, une seule convention mixte (représentant 0,6 % de l'effectif) a été renouvelée.
6. En ne tenant pas compte des conventions du secteur de la construction, le taux s'élève à 2,7 %.
7. Dans certaines conventions, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (recouverture seulement des clauses pécuniaires). Cependant, afin d'éviter des répétitions dans le texte, les expressions « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisées en tant que synonymes dans ce texte et font référence à la durée de la clause salariale.

ans sont les moins nombreuses alors que celles d'une durée de cinq et plus sont les plus fréquentes.

Les proportions de conventions relatives aux clauses salariales de moins de trois ans et à celles entre trois et cinq ans sont plus importantes en 2005 qu'en 2004; le même constat est observé pour la proportion de salariés couverts (respectivement, 13,7 % et 38,5 % contre 2,6 % et 7,2 %). En ce qui a trait aux clauses salariales de conventions signées pour trois ans et pour cinq ans et plus, les proportions d'ententes ratifiées en 2005 sont plus faibles que celles observées en 2004. Les clauses salariales de conventions signées pour trois ans couvrent un pourcentage beaucoup moins important de salariés en 2005 qu'en 2004 (25,8 % contre 76,7 %). La situation inverse est constatée pour les clauses salariales d'une durée de cinq ans et plus (38,5 % contre 13,5 % des salariés).

Les clauses salariales des ententes signées en 2005 pour moins de trois ans affichent une croissance moyenne inférieure aux autres (0,7 %). Cela peut s'expliquer par le fait que 17,6 % des salariés concernés par ces conventions voient leur salaire stagner ou décroître (croissance moyenne égale ou inférieure à 0). Le taux de croissance annuelle moyen consenti dans les conventions signées en 2005 pour une durée de trois ans est supérieur de 1,3 point de pourcentage au taux observé en 2004; il s'établit à 3,3 %[8]. On remarque une diminution de la croissance d'une année à l'autre pour les conventions d'une durée entre trois et cinq ans et celles de cinq ans et plus; le taux moyen passe respectivement de 2,7 % et 2,8 % pour les conventions signées en 2004 à 2,1 % pour celles de 2005.

L'administration municipale

Le portrait des municipalités du Québec a été modifié en 2002 à la suite des nombreuses fusions – qu'elles aient été encadrées ou non par une loi. Cette deuxième partie présente un portrait de la croissance salariale observée dans l'administration municipale au Québec, de 2003 à 2005[9]. Ce portrait est fait à partir des conventions collectives déposées dans la banque du ministère du Travail qui respectent certains critères quant à la taille des unités d'accréditation.

Les conventions collectives dont l'unité d'accréditation a changé à la suite des regroupements municipaux sont considérées par le ministère du Travail comme des « premières » conventions (voir encadré). En effet, un lien peut difficilement être fait par le ministère entre la nouvelle convention et les conventions collectives qui étaient en vigueur dans les anciennes villes. Ainsi, un portrait avant et après fusion n'est pas possible à partir de la banque de conventions collectives. Il est bon de noter que certaines unités d'accréditation des villes touchées par les fusions n'ont pas été modifiées; c'est le cas notamment de plusieurs conventions couvrant des policiers.

La croissance salariale dans les conventions collectives en vigueur

Le tableau 3 présente un portrait des conventions collectives en vigueur dans les municipalités. En 2003, 41 conventions sont en vigueur; elles octroient une augmentation moyenne de 0,6 %. Les 47 conventions en vigueur en 2004 accordent une augmentation moyenne plus élevée (2,3 %), la même que celle observée en 2005 (46 conventions).

La croissance de l'IPC fluctue de 2003 à 2005; pour 2004 et 2005, c'est ce qui explique que la croissance réelle observée dans les municipalités est différente d'une année à l'autre. Ainsi, une croissance réelle négative est notée en 2003 (-1,9 %), c'est-à-dire une perte de pouvoir d'achat pour les salariés municipaux. En 2004, un gain de pouvoir d'achat de 0,4 % est constaté alors qu'en 2005, il y a maintien du pouvoir d'achat (croissance réelle nulle). La distribution des salariés municipaux syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que moins de 10 % d'entre eux bénéficient en 2003 d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Cette situation s'explique surtout par le fait qu'en

Tableau 3

Croissance salariale, nominale et réelle, selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés, administration municipale, conventions collectives en vigueur au Québec de 2003 à 2005

	2003			2004			2005		
	Convention	Croissance nominale	Croissance réelle	Convention	Croissance nominale	Croissance réelle	Convention	Croissance nominale	Croissance réelle
	n	%		n	%		n	%	
Taille de l'unité d'accréditation									
Moins de 200 employés[1]	31	2,3	-0,2	27	2,4	0,5	24	2,3	0,0
200-499 employés	4	1,9	-0,6	9	4,4	2,5	9	2,3	0,0
500 employés et plus	6	0,2	-2,3	11	2,0	0,1	13	2,3	0,0
1 000 employés et plus	3	0,0	-2,5	4	2,0	0,1	6	2,3	0,0
Groupe d'employés[2]									
Cols blancs	23	0,5	-2,0	21	2,0	0,1	20	2,5	0,2
Cols bleus	18	1,0	-1,5	26	2,6	0,7	26	2,1	-0,2
Ensemble des municipalités	**41**	**0,6**	**-1,9**	**47**	**2,3**	**0,4**	**46**	**2,3**	**0,0**[3]
Croissance de l'IPC		2,5			1,9			2,3	

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes », mais de moins de 200 employés au total.
2. Selon les données disponibles, aucune convention collective mixte (couvrant à la fois des cols blancs et des cols bleus) n'est en vigueur dans l'administration municipale.
3. Arrondissement d'une donnée située entre – 0,049 et 0,049.

Source : Ministère du Travail.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

8. En excluant les quatre conventions du secteur de la construction, la croissance annuelle moyenne des conventions signées en 2004 pour une durée de trois ans descend à 2,6 %.
9. L'analyse débute en 2003 puisque aucune nouvelle convention n'a été ratifiée en 2002 (première année suivant l'adoption des lois sur les regroupements municipaux) dans les municipalités touchées par les fusions.

2003, 72 % des employés municipaux sont touchés par un gel salarial, mais aussi par la croissance élevée de l'IPC (2,5 %). En 2004 et 2005, les proportions des employés bénéficiant d'une croissance salariale égale ou supérieure à la croissance de l'IPC sont beaucoup plus importantes (respectivement 92 % et 73 %); pour ces deux années, aucun salarié n'est affecté par un gel ou une diminution de salaire.

Pour les années 2003 à 2005, l'analyse des conventions selon la taille des unités d'accréditation montre que la majorité d'entre elles couvrent moins de 200 salariés. On remarque que la croissance varie selon la taille en 2003 et 2004 mais peu en 2005. En 2003, cela s'explique par les gels et diminutions de salaires massifs qui touchent généralement des employés se trouvant dans des unités d'accréditation de grande taille. En 2004, dans deux des neuf conventions dont l'unité d'accréditation compte de 200 à 499 employés, l'emploi modal est touché par une restructuration de l'échelle salariale, ce qui explique la croissance plus élevée (4,4 %).

En examinant les ententes en vigueur selon le groupe d'employés (cols bleus et cols blancs), on note une différence d'environ un demi-point de pourcentage dans la croissance nominale pour toutes les années analysées. En 2003 et 2004, cet écart est en faveur des cols bleus (1,0 % contre 0,5 % pour les cols blancs en 2003, et 2,6 % contre 2,0 % pour les cols blancs en 2004). En 2005, les résultats montrent une croissance plus importante chez les cols blancs (2,5 %) que chez les cols bleus (2,1 %).

En 2003, les conventions couvrant des cols blancs sont plus nombreuses (23 contre 18, ou 56,1 %). Pour les années 2004 et 2005, la situation inverse est constatée: pour ces deux années, la proportion de conventions de cols bleus est supérieure à 55 %.

La croissance salariale dans les conventions collectives renouvelées

Peu de conventions ont été renouvelées dans les municipalités entre 2003 et 2005. Le tableau 4 trace un portrait de la situation. Les nouvelles conventions à la suite des fusions ne sont pas prises en compte dans les renouvellements.

Pour l'ensemble des conventions renouvelées, la croissance annuelle moyenne est en progression de 2003 à 2005, passant de 1,5 % à 3,2 %. Chez les cols bleus, une situation semblable est observée. En 2003 et 2005, les taux d'augmentation accordés aux cols bleus influencent de façon notable le résultat d'ensemble. Les conventions de cols bleus signées ces deux années-là représentent une grande proportion de l'effectif total et, en ce qui a trait à la croissance salariale, la différence selon le groupe d'employés est plus marquée.

En 2003, cinq ententes ont été renouvelées. En moyenne, la durée des clauses salariales est de trois ans et dix mois et les unités d'accréditation comptent 986 employés. Les trois conventions de moins de 200 salariés octroient une augmentation moyenne de 2,2 % et couvrent des cols blancs; elles ne représentent cependant que 3,2 % des employés. Les deux autres ententes couvrent des cols bleus et regroupent au moins 500 employés. Elles représentent 96,8 % des employés et accordent un taux moyen d'augmentation plus faible, soit de 1,5 %[10].

En 2004, trois conventions collectives ont été renouvelées. En moyenne, leur durée est de cinq ans et sept mois et elles représentent 107 employés. D'ailleurs, chacune de ces trois conventions regroupe moins de 200 employés. Deux conventions (58,1 % des employés) couvrent des cols blancs et une seule couvre des cols bleus (41,9 % des employés). La croissance salariale y est similaire, soit 2,2 % chez les cols blancs et 2,1 % chez les cols bleus.

En 2005, huit renouvellements sont intervenus dans les municipalités; en moyenne, ils ont une durée de trois ans et huit mois et représentent 289 employés municipaux. Cinq conventions couvrent moins de 200 employés; elles octroient une augmentation moyenne de 2,1 %. La seule convention qui couvre entre 200 et 499 employés accorde un taux moyen d'augmentation de 6,4 %[11]; elle regroupe près de 20 % des salariés municipaux pour lesquels un renouvellement est intervenu. Enfin, deux conventions comptent de 500 à 999 employés; leur croissance annuelle moyenne se chiffre à 2,6 %. Trois conventions regroupent des cols blancs (38,1 % des employés) et cinq couvrent des cols bleus (61,9 % des employés). Le taux d'augmentation est moins élevé chez les cols blancs que chez les cols bleus (2,6 % contre 3,6 %).

Tableau 4

Croissance salariale selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés, administration municipale, conventions collectives renouvelées au Québec de 2003 à 2005

	2003		2004		2005	
	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance
	n	%	n	%	n	%
Taille de l'unité d'accréditation						
Moins de 200 employés[1]	3	2,2	3	2,2	5	2,1
200-499 employés	0	...	0	...	1	6,4
500-999 employés	1	2,4	0	...	2	2,6
1 000 employés et plus	1	1,4	0	...	0	...
Groupe d'employés[2]						
Cols blancs	3	2,2	2	2,2	3	2,6
Cols bleus	2	1,5	1	2,1	5	3,6
Ensemble des municipalités	**5**	**1,5**	**3**	**2,2**	**8**	**3,2**

... n'a pas lieu de figurer

1. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément dans les conventions dites « mixtes », mais de moins de 200 employés au total.
2. Selon les données disponibles, aucune convention collective mixte (couvrant à la fois des cols blancs et des cols bleus) n'a été renouvelée dans l'administration municipale.

Source : Ministère du Travail.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

10. Une convention renouvelée en 2003, qui couvre à elle seule plus de 4 000 cols bleus, influence grandement le résultat d'ensemble, que ce soit au niveau de la taille, de la durée ou de la croissance salariale.
11. Dans le cas de ces conventions, le taux de croissance inclut un rajustement lié à une restructuration de l'échelle salariale de l'emploi modal de l'unité d'accréditation.

Les « premières » conventions collectives dans les municipalités

Cet encadré présente certaines caractéristiques des « premières » conventions collectives signées dans les municipalités fusionnées. Ces dernières ne sont pas intégrées dans l'analyse des conventions renouvelées. En effet, les unités d'accréditation ayant été modifiées dans les villes touchées par une fusion, aucun taux d'augmentation salariale ne peut être calculé pour la première année de la convention et un taux annuel moyen pour la durée de la convention ne peut donc être calculé. Par ailleurs, les taux annuels à partir de la deuxième année de la convention (premier taux annuel disponible) sont inclus dans les résultats de la croissance en vigueur.

Bien qu'aucun taux pour l'ensemble de la convention ne puisse être calculé, certaines caractéristiques peuvent être dégagées des « premières » conventions présentes dans la banque du ministère du Travail. De plus, les taux moyens à partir de la deuxième année de la convention sont disponibles dans la banque du ministère; ils sont présentés au tableau suivant pour la deuxième et la troisième année de convention puisque à partir de la quatrième année, le bassin de conventions collectives est moindre. Comme la date de début de la convention est parfois antérieure à la date de signature, la deuxième année n'est donc pas nécessairement celle qui suit l'année de signature; elle varie donc selon la convention collective.

Caractéristiques :

- de 2003 à 2005, 35 « premières » conventions collectives ont été signées dans les villes du Québec, soit 8 en 2003, 15 en 2004 et 12 en 2005;
- 14 « premières » conventions ont été signées chez les cols blancs et 21 chez les cols bleus;
- une unité d'accréditation couvre en moyenne 886 salariés;
- les « premières » conventions de cols blancs représentent 15 563 employés et celles de cols bleus couvrent 15 439 employés;
- la durée moyenne des clauses salariales est de quatre ans et trois mois;
- pour la période 2003-2005, les conventions de cols blancs ont une durée moyenne plus importante : quatre ans et neuf mois contre trois ans et quatre mois chez les cols bleus;
- les unités d'accréditation de taille inférieure à 200 employés représentent 45,7 % des « premières » conventions intervenues de 2003 à 2005 et couvrent 6,5 % des salariés;
- les unités d'accréditation de 200 à 499 employés représentent 22,9 % des « premières » conventions et touchent 8,7 % des salariés;
- les unités d'accréditation de 500 à 999 employés représentent 14,3 % des « premières » conventions et touchent 11,0 % des salariés;
- les ententes intervenues dans les unités d'accréditation de grande taille (1 000 employés et plus) représentent 17,1 % des conventions et touchent 73,8 % des salariés.

Croissance :

- les ententes intervenues en 2003 octroient un taux moyen de croissance annuelle de 0,6 % pour la deuxième année de la convention et de 2,1 % pour la troisième année; les taux varient entre un gel et une augmentation de 3 % pour la deuxième année et entre 2 % et 3 % pour la troisième année;
- les ententes intervenues en 2004 octroient un taux moyen annuel de 1,5 % pour la deuxième année de la convention et de 2,8 % pour la troisième année; les taux varient entre un gel et une augmentation de 2,9 % pour la deuxième année et entre 2 % et 9 % pour la troisième année;
- les ententes intervenues en 2005 octroient un taux moyen annuel de 2,4 % pour la deuxième et la troisième année de la convention; les taux varient entre un gel et une augmentation de 4,2 % pour la deuxième année et entre 2 % et 3 % pour la troisième année;
- les taux de la deuxième et de la troisième année en 2003 et de la troisième année en 2004 sont plus faibles chez les cols blancs que chez les cols bleus. En 2005, la situation inverse est constatée;
- chez les cols blancs, la croissance salariale pour la deuxième et la troisième année de la convention est en progression de 2003 à 2005;
- chez les cols bleus, pour la deuxième année de la convention, la croissance la plus faible est notée en 2004, pour la troisième année de la convention, les augmentations moyennes sont plus semblables d'une année à l'autre.

Croissance salariale selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés, administration municipale, conventions collectives renouvelées au Québec de 2003 à 2005

	2003		2004		2005	
	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance
	n	%	n	%	n	%
Cols blancs						
2e année de la convention	5	0,1	3	1,5	6	2,6
3e année de la convention	5	2,0	3	2,3	6	2,5
Cols bleus						
2e année de la convention	3	2,2	11	1,5	6	2,4
3e année de la convention	3	2,5	11	2,9	6	2,4
Ensemble						
2e année de la convention	8	0,6	14[1]	1,5	12	2,4
3e année de la convention	8	2,1	14[1]	2,8	12	2,4

1. Au total, 15 « premières » conventions ont été signées dans les municipalités en 2004, cependant, une de ces conventions est d'une durée d'un an et n'a donc aucun taux d'augmentation pour la deuxième année et les années subséquentes.

Source : Ministère du Travail.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

Enquête dans les entreprises de 50 à 199 employés : quelques problématiques

Adella Jean, analyste en rémunération

L'Institut de la statistique du Québec réalise présentement d'importants travaux dans le cadre de la refonte de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG). L'un des objectifs de cette refonte consiste à améliorer la couverture de l'ERG, entre autres, sur le plan de la taille des entreprises enquêtées et des emplois couverts. Jusqu'à présent, l'ERG a porté sur les établissements de 200 employés et plus. Comme les entreprises de moindre taille représentent une grande part du marché du travail, l'Institut a pour objectif d'élargir la portée de son enquête à cet égard. L'ERG utilise depuis ses débuts la notion d'emploi repère; les données sur la rémunération sont donc colligées pour un certain nombre d'emplois bien définis. Dans la nouvelle enquête, en plus de l'appariement aux emplois repères, l'ISQ prévoit relier les emplois des entreprises enquêtées à la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) et ainsi couvrir l'ensemble des emplois du marché de référence[1].

L'Institut réalise dans le cadre de l'ERG 2006 un projet pilote auprès des entreprises de taille moyenne (50 à 199 employés). L'objectif est de vérifier la faisabilité pour ce qui est de la collecte et d'estimer les coûts éventuels d'une enquête récurrente auprès d'entreprises de cette taille. En ce qui concerne les résultats par emploi repère, le projet permettra d'explorer le potentiel d'appariement dans ces entreprises. À plus long terme, l'Institut désire diffuser de l'information d'ensemble sur les emplois et la rémunération dans les entreprises de cette taille, vérifier si des appariements valables sont possibles dans ces entreprises et, si tel est le cas, diffuser

1. Pour en savoir plus sur le contenu de la nouvelle enquête en ce qui a trait aux emplois, voir Patrice GAUTHIER (2005) « Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, no 2, mars, p. 9-10.

Les « premières » conventions collectives dans les municipalités

Cet encadré présente certaines caractéristiques des « premières » conventions collectives signées dans les municipalités fusionnées. Ces dernières ne sont pas intégrées dans l'analyse des conventions renouvelées. En effet, les unités d'accréditation ayant été modifiées dans les villes touchées par une fusion, aucun taux d'augmentation salariale ne peut être calculé pour la première année de la convention et un taux annuel moyen pour la durée de la convention ne peut donc être calculé. Par ailleurs, les taux annuels à partir de la deuxième année de la convention (premier taux annuel disponible) sont inclus dans les résultats de la croissance en vigueur.

Bien qu'aucun taux pour l'ensemble de la convention ne puisse être calculé, certaines caractéristiques peuvent être dégagées des « premières » conventions présentes dans la banque du ministère du Travail. De plus, les taux moyens à partir de la deuxième année de la convention sont disponibles dans la banque du ministère; ils sont présentés au tableau suivant pour la deuxième et la troisième année de convention puisque à partir de la quatrième année, le bassin de conventions collectives est moindre. Comme la date de début de la convention est parfois antérieure à la date de signature, la deuxième année n'est donc pas nécessairement celle qui suit l'année de signature; elle varie donc selon la convention collective.

Caractéristiques :

- de 2003 à 2005, 35 « premières » conventions collectives ont été signées dans les villes du Québec, soit 8 en 2003, 15 en 2004 et 12 en 2005;
- 14 « premières » conventions ont été signées chez les cols blancs et 21 chez les cols bleus;
- une unité d'accréditation couvre en moyenne 886 salariés;
- les « premières » conventions de cols blancs représentent 15 563 employés et celles de cols bleus couvrent 15 439 employés;
- la durée moyenne des clauses salariales est de quatre ans et trois mois;
- pour la période 2003-2005, les conventions de cols blancs ont une durée moyenne plus importante : quatre ans et neuf mois contre trois ans et quatre mois chez les cols bleus;
- les unités d'accréditation de taille inférieure à 200 employés représentent 45,7 % des « premières » conventions intervenues de 2003 à 2005 et couvrent 6,5 % des salariés;
- les unités d'accréditation de 200 à 499 employés représentent 22,9 % des « premières » conventions et touchent 8,7 % des salariés;
- les unités d'accréditation de 500 à 999 employés représentent 14,3 % des « premières » conventions et touchent 11,0 % des salariés;
- les ententes intervenues dans les unités d'accréditation de grande taille (1 000 employés et plus) représentent 17,1 % des conventions et touchent 73,8 % des salariés.

Croissance :

- les ententes intervenues en 2003 octroient un taux moyen de croissance annuelle de 0,6 % pour la deuxième année de la convention et de 2,1 % pour la troisième année; les taux varient entre un gel et une augmentation de 3 % pour la deuxième année et entre 2 % et 3 % pour la troisième année;
- les ententes intervenues en 2004 octroient un taux moyen annuel de 1,5 % pour la deuxième année de la convention et de 2,8 % pour la troisième année; les taux varient entre un gel et une augmentation de 2,9 % pour la deuxième année et entre 2 % et 9 % pour la troisième année;
- les ententes intervenues en 2005 octroient un taux moyen annuel de 2,4 % pour la deuxième et la troisième année de la convention; les taux varient entre un gel et une augmentation de 4,2 % pour la deuxième année et entre 2 % et 3 % pour la troisième année;
- les taux de la deuxième et de la troisième année en 2003 et de la troisième année en 2004 sont plus faibles chez les cols blancs que chez les cols bleus. En 2005, la situation inverse est constatée;
- chez les cols blancs, la croissance salariale pour la deuxième et la troisième année de la convention est en progression de 2003 à 2005;
- chez les cols bleus, pour la deuxième année de la convention, la croissance la plus faible est notée en 2004; pour la troisième année de la convention, les augmentations moyennes sont plus semblables d'une année à l'autre.

Croissance salariale selon la taille de l'unité d'accréditation et le groupe d'employés, administration municipale, conventions collectives renouvelées au Québec de 2003 à 2005

	2003		2004		2005	
	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance	Conv.	Croissance
	n	%	n	%	n	%
Cols blancs						
2e année de la convention	5	0,1	3	1,5	6	2,6
3e année de la convention	5	2,0	3	2,3	6	2,5
Cols bleus						
2e année de la convention	3	2,2	11	1,5	6	2,4
3e année de la convention	3	2,5	11	2,9	6	2,4
Ensemble						
2e année de la convention	8	0,6	14[1]	1,5	12	2,4
3e année de la convention	8	2,1	14[1]	2,8	12	2,4

1. Au total, 15 « premières » conventions ont été signées dans les municipalités en 2004; cependant, une de ces conventions est d'une durée d'un an et n'a donc aucun taux d'augmentation pour la deuxième année et les années subséquentes.

Source : Ministère du Travail.
Traitements : Institut de la statistique du Québec.

Enquête dans les entreprises de 50 à 199 employés : quelques problématiques

Adella Jean, analyste en rémunération

L'Institut de la statistique du Québec réalise présentement d'importants travaux dans le cadre de la refonte de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG). L'un des objectifs de cette refonte consiste à améliorer la couverture de l'ERG, entre autres, sur le plan de la taille des entreprises enquêtées et des emplois couverts. Jusqu'à présent, l'ERG a porté sur les établissements de 200 employés et plus. Comme les entreprises de moindre taille représentent une grande part du marché du travail, l'Institut a pour objectif d'élargir la portée de son enquête à cet égard. L'ERG utilise depuis ses débuts la notion d'emploi repère; les données sur la rémunération sont donc colligées pour un certain nombre d'emplois bien définis. Dans la nouvelle enquête, en plus de l'appariement aux emplois repères, l'ISQ prévoit relier les emplois des entreprises enquêtées à la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) et ainsi couvrir l'ensemble des emplois du marché de référence[1].

L'Institut réalise dans le cadre de l'ERG 2006 un projet pilote auprès des entreprises de taille moyenne (50 à 199 employés). L'objectif est de vérifier la faisabilité pour ce qui est de la collecte et d'estimer les coûts éventuels d'une enquête récurrente auprès d'entreprises de cette taille. En ce qui concerne les résultats par emploi repère, le projet permettra d'explorer le potentiel d'appariement dans ces entreprises. À plus long terme, l'Institut désire diffuser de l'information d'ensemble sur les emplois et la rémunération dans les entreprises de cette taille, vérifier si des appariements valables sont possibles dans ces entreprises et, si tel est le cas, diffuser

1. Pour en savoir plus sur le contenu de la nouvelle enquête en ce qui a trait aux emplois, voir Patrice GAUTHIER (2005) « Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise », *Flash-info, Travail et rémunération*, vol. 6, no 2, mars, p. 9-10.

Tableau 1

Nombre d'établissements de 50 employés et plus au Québec par secteur d'activité économique et strate de taille, 2005

Secteur d'activité	Strate de taille				Total
	50 à 199 employés		200 employés et plus		
	n	%	n	%	n
Extraction minière et pétrole	32	69,6	14	30,4	46
Fabrication	2 033	81,3	467	18,7	2 500
Commerce	2 128	89,3	255	10,7	2 383
Transport et entreposage	291	85,3	50	14,7	341
Information, culture et loisirs	356	82,2	77	17,8	433
Finance, assurances, immobilier et location	439	82,7	92	17,3	531
Services professionnels, gestion et services administratifs	466	80,8	111	19,2	577
Services aux entreprises	499	82,2	108	17,8	607
Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale	369	86,4	58	13,6	427
Hébergement et restauration	858	93,3	62	6,7	920
Autres services	223	87,5	32	12,5	255
Entreprises publiques	36	37,9	59	62,1	95
Universités	2	14,3	12	85,7	14
Total	**7 732**	**84,7**	**1 397**	**15,3**	**9 129**

Source : Statistique Canada, Base de données du registre des entreprises de juin 2005.

des données sur la rémunération consentie à ces emplois. Il serait également possible de vérifier si, et jusqu'à quel point, la rémunération est plus faible dans les moyennes entreprises que dans les grandes, et ce, tant à partir des données générales que de celles reliées aux emplois repères.

Cet article présente quelques problématiques d'enquête concernant les entreprises de 50 à 199 employés. Il se concentre surtout sur les aspects reliés à l'appariement des emplois de ces entreprises aux emplois repères de l'enquête.

Établissements de moins de 200 employés

L'univers des entreprises de 50 à 199 employés au Québec représente une portion importante des entreprises de 50 employés et plus. Bien que l'ERG enquête maintenant les entreprises[2], il n'y a pas de données sur le nombre d'entreprises par strate de taille. À défaut, une extraction du nombre d'établissements permet de fournir un portrait satisfaisant. Le tableau 1 présente le portrait des établissements de 50 employés et plus au Québec pour deux strates de taille et selon le secteur d'activité[3].

On constate que 85 % des établissements de 50 employés et plus au Québec sont inclus dans la strate de 50 à 199 employés. La prise en compte de cette strate de taille permettrait d'augmenter considérablement la couverture de l'ERG. Les secteurs « Fabrication » et « Commerce » sont ceux qui comportent le plus d'établissements. Selon les données de l'ERG 2005, ce dernier secteur ne comporte pas beaucoup d'emplois comparables aux emplois repères puisque ses emplois les plus populeux (principalement des vendeurs) ne sont pas présents dans l'administration québécoise.

Concept d'emploi repère

Il importe de rappeler que la méthodologie utilisée par l'Institut dans l'ERG repose sur la comparaison de la rémunération accordée à des emplois semblables. Cette méthode, soit celle de l'appariement des emplois repères, permet de comparer les responsabilités, les tâches et les exigences des emplois. Le panier d'emplois repères utilisé aux fins d'enquête doit être représentatif de la structure de rémunération de l'administration québécoise puisque cette dernière est le secteur de base de la comparaison[4]. Les emplois retenus doivent de plus être comparables, ce qui implique qu'ils sont suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et relativement stable dans le temps.

Par ailleurs, lors de l'appariement, l'Institut fonctionne avec trois niveaux de complexité : le niveau 1 qui correspond au niveau d'entrée en poste, le niveau 2 qui est un niveau de fonctionnement autonome et le niveau 3 qui correspond à un niveau de chef d'équipe ou de spécialiste.

Problématiques d'enquête

Nombre de dossiers, d'appariements et d'emplois repères

Le tableau 2 présente des données provenant de l'ERG 2005 sur le nombre de dossiers, d'emplois repères, de même que sur les nombres moyens d'appariements et d'emplois repères par dossier, en fonction des strates de taille, dans les établissements de 200 employés et plus du secteur privé.

De façon générale, il n'y a pas de lien entre la taille de l'établissement et le nombre de dossiers et d'emplois repères. Par contre, les nombres moyens d'appariements et d'emplois repères par dossier varient

Tableau 2

Nombre de dossiers et d'emplois repères et nombres d'appariements et d'emplois repères moyens par dossier, par strate de taille, établissements de 200 employés et plus du secteur privé, 2005

Strate de taille	Nombre de dossiers	Nombre d'emplois repères	Nombre moyen d'appariements par dossier	Nombre moyen d'emplois repères par dossier
200-299	21	215	16,3	10,2
300-399	21	297	23,2	14,1
400-499	12	123	16,4	10,3
500-599	12	140	18,9	11,7
600-699	8	88	16,6	11,0
700-799	5	86	30,6	17,2
800-899	2	27	23,5	13,5
900-999	6	105	32,8	17,5
1 000-1 999	25	381	30,9	15,2
2 000 et plus	7	141	42,4	20,1
Total	**119**	**1 603**	**23,6**	**13,3**

Source : Institut de la statistique du Québec, Enquête sur la rémunération globale 2005.

2. Dans le cadre de la refonte de l'ERG, l'entreprise remplace l'établissement comme unité d'enquête. Une entreprise peut être formée de plusieurs établissements.
3. Les secteurs d'activité économique sont définis selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
4. Voir le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, Partie I, Section « Les orientations et les approches méthodologiques », « La source des données ».

généralement dans le même sens que la taille de l'établissement. Le projet pilote permettra à l'Institut de vérifier si les nombres moyens d'appariements par dossier diminuent également selon la taille de l'entreprise dans la strate des entreprises de 50 à 199 employés.

L'Institut pourra également vérifier l'hypothèse selon laquelle il y aurait, dans les entreprises de taille moyenne, moins de variété dans les emplois. En effet, l'entreprise de taille moyenne n'ayant pas la masse critique pour embaucher des employés dans tous les services dont elle a besoin, il est plausible que certaines tâches soient effectuées par des sous-traitants, réduisant ainsi la variété des emplois.

Polyvalence des emplois

L'Institut pose l'hypothèse que la polyvalence est une caractéristique des emplois probablement plus présente dans les entreprises de taille moyenne que dans les grandes. Par exemple, un même emploi repère pourrait correspondre à des emplois dont les titres sont similaires, mais dont les tâches et responsabilités sont très différentes selon que l'emploi se trouve dans une plus petite ou une plus grande entreprise. Il serait plus probable de trouver des emplois touchant plus d'un domaine d'expertise que des emplois spécialisés dans une entreprise de moins de 200 employés. De plus, dans ces entreprises, les emplois sont souvent définis plus largement et peuvent ainsi inclure plus d'un niveau de complexité. Le projet pilote apportera des éléments de réponse à ces questionnements.

Structure et mode de rémunération

L'Institut veut également vérifier si, dans les entreprises de 50 à 199 employés, on retrouve moins souvent une structure de rémunération encadrée par des politiques écrites que dans les entreprises de 200 employés et plus et si les politiques de rémunération y sont plus informelles. Notamment, l'Institut émet l'hypothèse que la détermination des salaires et des augmentations salariales annuelles est plus souvent basée sur du cas par cas dans les entreprises de taille moyenne. De plus, il est possible que les emplois soient également définis de manière plus formelle dans les grandes entreprises. Ainsi, les modes d'évaluation et le type de classification des emplois seraient des éléments pouvant différer selon la taille.

suite page 9

Résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, de 1988 à 2005

Danielle Martin, analyste, travail et rémunération

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) réalise chaque année une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise. Une question souvent posée lors de la diffusion de ces constats est comment se comparent les résultats plus récents avec ceux des années antérieures. Afin de répondre à cette question, le tableau suivant présente les principaux résultats de la comparaison depuis 1988[1]. Ainsi, il permet de voir, en un coup d'œil, la situation comparative de la rémunération des salariés de l'administration québécoise sur une période de 18 ans et de dégager la tendance générale quant à l'évolution des écarts de rémunération.

Les données à la base de cette comparaison proviennent de l'enquête sur la rémunération globale (ERG). Cette enquête est menée annuellement auprès de l'administration québécoise (fonction publique, sous-secteur de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux) et d'un échantillon d'établissements québécois comptant au moins

Écarts salariaux et de rémunération globale, administration québécoise et secteurs du marché du travail, de 1988 à 2005 (en %)

		Salaires						
Rapport	Année référence	Autres salariés québécois			Secteur privé			« Autre
Mois/année	(salaire)	Ens.	Syndiqué	Non synd.	Ens.	Syndiqué	Non synd.	public »
Novembre 2005	2005	- 15,0	- 17,5	- 8,8	- 15,5	- 22,3	- 8,5	- 15,4
Novembre 2004	2004	- 12,1	- 13,9	- 6,4	- 12,3	- 16,3	- 5,8	- 12,7
Novembre 2003	2003	- 10,3	- 11,6	- 5,0	- 10,6	- 13,9	- 4,4	- 11,0
Novembre 2002	2002	- 9,7	- 11,4	- 5,1	- 9,5	- 14,1	- 4,6	- 11,0
Novembre 2001	2001	- 7,7	- 10,0	- 3,4	- 8,0	- 14,3	- 3,1	- 7,8
Novembre 2000	2000	- 8,4	- 10,1	- 4,4	- 9,0	- 13,1	- 4,7	- 7,6
Novembre 1999	1999	- 9,3	- 11,5	- 3,7	- 10,8	- 18,2	- 3,4	- 7,9
Novembre 1998	1998	- 7,2	- 8,4	- 2,2	- 7,8	- 13,2	- 2,1	- 6,5
Juin 1998	1997	- 5,8	- 7,5	1,1	- 6,6	- 12,9	1,8	- 6,6
Novembre 1997	1996	- 5,0	- 7,6	2,4	- 4,7	- 11,6	2,9	- 6,4
Mai 1996	1995	- 3,5	- 7,0	4,8	- 2,2	- 10,2	5,6	- 6,3
Mai 1995	1994	- 3,0	- 5,2	4,4	- 1,2	- 8,2	5,9	- 6,4
Mai 1994	1993	- 1,4	- 4,3	5,2	0,1	- 6,4	6,3	- 4,9
Mai 1993	1992	- 1,3	- 4,5	4,4	0,8	- 5,3	5,4	- 5,3
Mai 1992	1991	- 0,4	- 2,7	3,6	1,4	- 5,0	5,0	- 4,3
Mai 1991	1990	0,2	- 2,7	5,4	2,4	- 6,0	6,0	- 4,4
Novembre 1990	1989	- 1,9	- 5,1	4,0	0,5	- 7,0	5,0	- 6,4
Novembre 1989	1988	- 1,0	- 4,0	6,0	2,0	- 6,0	6,0	- 5,0
Répartition de l'effectif (2005)		**100 %**	**55 %**	**45 %**	**74 %**	**31 %**	**43 %**	**26 %**

.. Donnée non disponible
Rémunération équivalente (administration québécoise et secteur comparé)
Rémunération moins élevée dans l'administration québécoise
Rémunération plus élevée dans l'administration québécoise

1. L'ISQ a été créé en 1999. Auparavant, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) avait le mandat législatif de réaliser la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cet organisme a été intégré à l'ISQ lors de sa création. Pour plus de détails sur la méthodologie de comparaison utilisée par l'Institut, le *Rapport sur la rémunération des salariés, état et évolution comparés, édition 2005* est consultable sur le site Web de l'Institut. Les éditions de 1999 à 2004 y sont également disponibles.

suite de la page 8

Disponibilité des données

L'Institut croit que les entreprises de taille moyenne sont habituellement moins sollicitées pour répondre aux enquêtes et que leurs données sont en général moins disponibles que celles des grandes ; cela peut rendre difficile la collecte d'informations quantitatives, particulièrement en ce qui concerne les débours relatifs aux avantages sociaux. En effet, les banques de données des entreprises de taille moyenne sont peut-être moins structurées que celles des grandes. La fiabilité des données pourrait être affectée si les répondants sont obligés de donner des estimations ou s'ils n'ont tout simplement pas les renseignements requis.

Temps alloué aux dossiers

L'ISQ émet l'hypothèse que certaines caractéristiques des entreprises de taille moyenne peuvent augmenter le temps de collecte alors que d'autres peuvent le réduire. Parmi celles qui peuvent augmenter le temps de collecte, il y a le fait qu'on pourrait retrouver moins de politiques écrites dans les entreprises de taille moyenne que dans les grandes et que ces entreprises sont possiblement moins bien équipées pour transmettre à l'Institut un fichier électronique de données. De plus, si les taux variables sont plus nombreux dans les entreprises de taille moyenne, il serait alors plus long de recueillir les salaires, car pour un emploi donné, il y aurait autant de salaires différents que d'employés occupant ce poste. Par contre, le fait que l'entreprise est plus petite impliquerait probablement un nombre moindre d'appariements, et donc, une réduction du temps de collecte.

Cet article a soulevé différentes problématiques qui pourraient affecter le nombre et la fiabilité des données recueillies dans les entreprises de moins de 200 employés. Ces pistes de réflexion seront explorées dans le projet pilote et l'ISQ en fera l'analyse afin d'adapter ses approches et outils d'enquête à la réalité des entreprises de 50 à 199 employés.

Il n'est toutefois pas assuré que d'éventuels résultats pour ces entreprises pourront être diffusés et encore moins incorporés à la comparaison de l'Institut. En effet, la possibilité d'appariement et la qualité des données qui en résulterait pourraient ne pas permettre la diffusion. En ce qui concerne les travaux de comparaison, même si l'ISQ reste maître d'œuvre de ces travaux, il serait nécessaire de consulter les parties à la négociation sur cette question.

---

200 employés et plus. L'enquête est réalisée à partir d'emplois repères[2].

Il faut préciser que l'ERG est une enquête transversale qui dresse le portrait de la rémunération à un moment précis. Elle n'est pas conçue sur une base longitudinale; les données ne sont donc pas des séries chronologiques. Aussi, l'analyse de l'évolution des écarts sur une longue période doit prendre en compte cette réserve[3]. Par ailleurs, les résultats de comparaison pour chacune des années sont disponibles; leur présentation dans un tableau historique vise à rassembler l'information et ainsi répondre au besoin des utilisateurs.

Dans le tableau, les écarts sont présentés pour les salaires et la rémunération globale. Les résultats portant sur la rémunération globale sont obtenus selon la méthode des débours qui considère les coûts de l'employeur pour une année donnée. La rémunération globale comprend trois composantes principales : les salaires, les avantages sociaux

Rémunération globale								
Autres salariés québécois			Secteur privé			« Autre	Année référence	Rapport
Ens.	Syndiqué	Non synd.	Ens.	Syndiqué	Non synd.	public »	(salaire)	Mois/année
- 11,8	- 18,4	- 1,4	- 8,2	- 20,5	- 0,5	- 18,8	2005	Novembre 2005
- 7,6	- 13,5	1,4	- 3,5	- 11,3	3,3	- 16,0	2004	Novembre 2004
- 6,8	- 11,8	1,3	- 3,5	- 10,8	2,9	- 14,3	2003	Novembre 2003
- 7,8	- 12,6	1,5	- 4,3	- 13,5	3,2	- 13,9	2002	Novembre 2002
- 5,3	- 10,9	3,6	- 1,1	- 11,3	5,2	- 10,6	2001	Novembre 2001
- 6,0	- 10,4	2,9	- 1,7	- 10,4	4,5	- 10,5	2000	Novembre 2000
- 6,1	- 11,3	4,9	- 1,7	- 13,4	6,5	- 11,6	1999	Novembre 1999
- 4,2	- 8,6	6,1	1,3	- 8,4	8,2	- 10,1	1998	Novembre 1998
..	..	..	..	..	..	..	1997	Juin 1998
..	..	..	..	..	..	- 10,3	1996	Novembre 1997
- 1,9	- 7,4	9,7	4,3	- 6,6	12,8	- 9,5	1995	Mai 1996
- 2,5	- 6,7	9,3	5,1	- 5,6	13,2	- 9,7	1994	Mai 1995
0,0	- 5,6	10,1	6,7	- 1,6	13,0	- 8,7	1993	Mai 1994
0,5	- 5,7	10,3	7,8	- 0,4	13,2	- 9,6	1992	Mai 1993
4,1	- 1,6	12,5	10,2	1,0	15,0	- 5,7	1991	Mai 1992
4,8	- 1,4	13,7	11,1		16,0	- 5,9	1990	Mai 1991
3,1	- 2,6	11,4	8,8		13,0	- 6,3	1989	Novembre 1990
4,0	- 1,0	14,0	10,0	1,0	14,0	- 5,0	1988	Novembre 1989
100 %	**55 %**	**45 %**	**74 %**	**31 %**	**43 %**	**26 %**		**Répartition de l'effectif (2005)**

2. Les emplois repères sont répartis dans cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.
3. Des analyses spécifiques sur l'évolution des écarts sur une période de cinq ans sont disponibles dans le *Rapport sur la rémunération des salariés* (éditions 2004 et 2005).

généralement dans le même sens que la taille de l'établissement. Le projet pilote permettra à l'Institut de vérifier si les nombres moyens d'appariements par dossier diminuent également selon la taille de l'entreprise dans la strate des entreprises de 50 à 199 employés.

L'Institut pourra également vérifier l'hypothèse selon laquelle il y aurait, dans les entreprises de taille moyenne, moins de variété dans les emplois. En effet, l'entreprise de taille moyenne n'ayant pas la masse critique pour embaucher des employés dans tous les services dont elle a besoin, il est plausible que certaines tâches soient effectuées par des sous-traitants, réduisant ainsi la variété des emplois.

Polyvalence des emplois

L'Institut pose l'hypothèse que la polyvalence est une caractéristique des emplois probablement plus présente dans les entreprises de taille moyenne que dans les grandes. Par exemple, un même emploi repère pourrait correspondre à des emplois dont les titres sont similaires, mais dont les tâches et responsabilités sont très différentes selon que l'emploi se trouve dans une plus petite ou une plus grande entreprise. Il serait plus probable de trouver des emplois touchant plus d'un domaine d'expertise que des emplois spécialisés dans une entreprise de moins de 200 employés. De plus, dans ces entreprises, les emplois sont souvent définis plus largement et peuvent ainsi inclure plus d'un niveau de complexité. Le projet pilote apportera des éléments de réponse à ces questionnements.

Structure et mode de rémunération

L'Institut veut également vérifier si, dans les entreprises de 50 à 199 employés, on retrouve moins souvent une structure de rémunération encadrée par des politiques écrites que dans les entreprises de 200 employés et plus et si les politiques de rémunération y sont plus informelles. Notamment, l'Institut émet l'hypothèse que la détermination des salaires et des augmentations salariales annuelles est plus souvent basée sur du cas par cas dans les entreprises de taille moyenne. De plus, il est possible que les emplois soient également définis de manière plus formelle dans les grandes entreprises. Ainsi, les modes d'évaluation et le type de classification des emplois seraient des éléments pouvant différer selon la taille.

suite page 9

Résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise, de 1988 à 2005

Danielle Martin, analyste, travail et rémunération

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) réalise chaque année une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise. Une question souvent posée lors de la diffusion de ces constats est comment se comparent les résultats plus récents avec ceux des années antérieures. Afin de répondre à cette question, le tableau suivant présente les principaux résultats de la comparaison depuis 1988[1]. Ainsi, il permet de voir, en un coup d'œil, la situation comparative de la rémunération des salariés de l'administration québécoise sur une période de 18 ans et de dégager la tendance générale quant à l'évolution des écarts de rémunération.

Les données à la base de cette comparaison proviennent de l'enquête sur la rémunération globale (ERG). Cette enquête est menée annuellement auprès de l'administration québécoise (fonction publique, sous-secteur de l'éducation ainsi que de la santé et des services sociaux) et d'un échantillon d'établissements québécois comptant au moins

Écarts salariaux et de rémunération globale, administration québécoise et secteurs du marché du travail, de 1988 à 2005 (en %)

		Salaires						
Rapport	Année référence	Autres salariés québécois			Secteur privé			« Autre
Mois/année	(salaire)	Ens.	Syndiqué	Non synd.	Ens.	Syndiqué	Non synd.	public »
Novembre 2005	2005	- 15,0	- 17,5	- 8,8	- 15,5	- 22,3	- 8,5	- 15,4
Novembre 2004	2004	- 12,1	- 13,9	- 6,4	- 12,3	- 16,3	- 5,8	- 12,7
Novembre 2003	2003	- 10,3	- 11,6	- 5,0	- 10,6	- 13,9	- 4,4	- 11,0
Novembre 2002	2002	- 9,7	- 11,4	- 5,1	- 9,5	- 14,1	- 4,6	- 11,0
Novembre 2001	2001	- 7,7	- 10,0	- 3,4	- 8,0	- 14,3	- 3,1	- 7,8
Novembre 2000	2000	- 8,4	- 10,1	- 4,4	- 9,0	- 13,1	- 4,7	- 7,6
Novembre 1999	1999	- 9,3	- 11,5	- 3,7	- 10,8	- 18,2	- 3,4	- 7,9
Novembre 1998	1998	- 7,2	- 8,4	- 2,2	- 7,8	- 13,2	- 2,1	- 6,5
Juin 1998	1997	- 5,8	- 7,5	1,1	- 6,6	- 12,9	1,8	- 6,6
Novembre 1997	1996	- 5,0	- 7,6	2,4	- 4,7	- 11,6	2,9	- 6,4
Mai 1996	1995	- 3,5	- 7,0	4,8	- 2,2	- 10,2	5,6	- 6,3
Mai 1995	1994	- 3,0	- 5,2	4,4	- 1,2	- 8,2	5,9	- 6,4
Mai 1994	1993	- 1,4	- 4,3	5,2	0,1	- 6,4	6,3	- 4,9
Mai 1993	1992	- 1,3	- 4,5	4,4	0,8	- 5,3	5,4	- 5,3
Mai 1992	1991	- 0,4	- 2,7	3,6	1,4	- 5,0	5,0	- 4,3
Mai 1991	1990	0,2	- 2,7	5,4	2,4	- 6,0	6,0	- 4,4
Novembre 1990	1989	- 1,9	- 5,1	4,0	0,5	- 7,0	5,0	- 6,4
Novembre 1989	1988	- 1,0	- 4,0	6,0	2,0	- 6,0	6,0	- 5,0
Répartition de l'effectif (2005)		**100 %**	**55 %**	**45 %**	**74 %**	**31 %**	**43 %**	**26 %**

.. Donnée non disponible

Rémunération équivalente (administration québécoise et secteur comparé)

Rémunération moins élevée dans l'administration québécoise

Rémunération plus élevée dans l'administration québécoise

1. L'ISQ a été créé en 1999. Auparavant, l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) avait le mandat législatif de réaliser la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Cet organisme a été intégré à l'ISQ lors de sa création. Pour plus de détails sur la méthodologie de comparaison utilisée par l'Institut, le *Rapport sur la rémunération des salariés, état et évolution comparés, édition 2005* est consultable sur le site Web de l'Institut. Les éditions de 1999 à 2004 y sont également disponibles.

suite de la page 8

Disponibilité des données

L'Institut croit que les entreprises de taille moyenne sont habituellement moins sollicitées pour répondre aux enquêtes et que leurs données sont en général moins disponibles que celles des grandes ; cela peut rendre difficile la collecte d'informations quantitatives, particulièrement en ce qui concerne les débours relatifs aux avantages sociaux. En effet, les banques de données des entreprises de taille moyenne sont peut-être moins structurées que celles des grandes. La fiabilité des données pourrait être affectée si les répondants sont obligés de donner des estimations ou s'ils n'ont tout simplement pas les renseignements requis.

Temps alloué aux dossiers

L'ISQ émet l'hypothèse que certaines caractéristiques des entreprises de taille moyenne peuvent augmenter le temps de collecte alors que d'autres peuvent le réduire. Parmi celles qui peuvent augmenter le temps de collecte : Il y a le fait qu'on pourrait retrouver moins de politiques écrites dans les entreprises de taille moyenne que dans les grandes et que ces entreprises sont possiblement moins bien équipées pour transmettre à l'Institut un fichier électronique de données. De plus, si les taux variables sont plus nombreux dans les entreprises de taille moyenne, il serait alors plus long de recueillir les salaires, car pour un emploi donné, il y aurait autant de salaires différents que d'employés occupant ce poste. Par contre, le fait que l'entreprise est plus petite impliquerait probablement un nombre moindre d'appariements, et donc, une réduction du temps de collecte.

Cet article a soulevé différentes problématiques qui pourraient affecter le nombre et la fiabilité des données recueillies dans les entreprises de moins de 200 employés. Ces pistes de réflexion seront explorées dans le projet pilote et l'ISQ en fera l'analyse afin d'adapter ses approches et outils d'enquête à la réalité des entreprises de 50 à 199 employés.

Il n'est toutefois pas assuré que d'éventuels résultats pour ces entreprises pourront être diffusés et encore moins incorporés à la comparaison de l'Institut. En effet, la possibilité d'appariement et la qualité des données qui en résulterait pourraient ne pas permettre la diffusion. En ce qui concerne les travaux de comparaison, même si l'ISQ reste maître d'œuvre de ces travaux, il serait nécessaire de consulter les parties à la négociation sur cette question.

---

200 employés et plus. L'enquête est réalisée à partir d'emplois repères[2].

Il faut préciser que l'ERG est une enquête transversale qui dresse le portrait de la rémunération à un moment précis. Elle n'est pas conçue sur une base longitudinale; les données ne sont donc pas des séries chronologiques. Aussi, l'analyse de l'évolution des écarts sur une longue période doit prendre en compte cette réserve[3]. Par ailleurs, les résultats de comparaison pour chacune des années sont disponibles; leur présentation dans un tableau historique vise à rassembler l'information et ainsi répondre au besoin des utilisateurs.

Dans le tableau, les écarts sont présentés pour les salaires et la rémunération globale. Les résultats portant sur la rémunération globale sont obtenus selon la méthode des débours qui considère les coûts de l'employeur pour une année donnée. La rémunération globale comprend trois composantes principales : les salaires, les avantages sociaux

Rémunération globale								
Autres salariés québécois			Secteur privé			« Autre	Année référence	Rapport
Ens.	Syndiqué	Non synd.	Ens.	Syndiqué	Non synd.	public »	(salaire)	Mois/année
- 11,8	- 18,4	- 1,4	- 8,2	- 20,5	- 0,5	- 18,8	2005	Novembre 2005
- 7,6	- 13,5	1,4	- 3,5	- 11,3	3,3	- 16,0	2004	Novembre 2004
- 6,8	- 11,8	1,3	- 3,5	- 10,8	2,9	- 14,3	2003	Novembre 2003
- 7,8	- 12,6	1,5	- 4,3	- 13,5	3,2	- 13,9	2002	Novembre 2002
- 5,3	- 10,9	3,6	- 1,1	- 11,3	5,2	- 10,6	2001	Novembre 2001
- 6,0	- 10,4	2,9	- 1,7	- 10,4	4,5	- 10,5	2000	Novembre 2000
- 6,1	- 11,3	4,9	- 1,7	- 13,4	6,5	- 11,6	1999	Novembre 1999
- 4,2	- 8,6	6,1	1,3	- 8,4	8,2	- 10,1	1998	Novembre 1998
..	..	..	..	..	..	..	1997	Juin 1998
..	..	..	..	..	..	- 10,3	1996	Novembre 1997
- 1,9	- 7,4	9,7	4,3	- 6,6	12,8	- 9,5	1995	Mai 1996
- 2,5	- 6,7	9,3	5,1	- 5,6	13,2	- 9,7	1994	Mai 1995
0,0	- 5,6	10,1	6,7	- 1,6	13,0	- 8,7	1993	Mai 1994
0,5	- 5,7	10,3	7,8	- 0,4	13,2	- 9,6	1992	Mai 1993
4,1	- 1,6	12,5	10,2	1,0	15,0	- 5,7	1991	Mai 1992
4,8	- 1,4	13,7	11,1		16,0	- 5,9	1990	Mai 1991
3,1	- 2,6	11,4	8,8		13,0	- 6,3	1989	Novembre 1990
4,0	- 1,0	14,0	10,0	1,0	14,0	- 5,0	1988	Novembre 1989
100 %	**55 %**	**45 %**	**74 %**	**31 %**	**43 %**	**26 %**		**Répartition de l'effectif (2005)**

2. Les emplois repères sont répartis dans cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.
3. Des analyses spécifiques sur l'évolution des écarts sur une période de cinq ans sont disponibles dans le *Rapport sur la rémunération des salariés (édition 2004 et 2005)*.

et les heures de présence au travail (les heures régulières moins les heures chômées payées). La rémunération variable et la sécurité d'emploi ne sont pas considérées dans le calcul de la rémunération globale.

La comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise est présentée sous forme d'écarts. L'administration québécoise est comparée avec, soit l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé ou le secteur « autre public ». Ce dernier est composé de l'administration municipale, des entreprises publiques, des universités et de l'administration fédérale au Québec. Les résultats de comparaison avec ces quatre sous-secteurs ne sont pas présentés dans le tableau mais sont disponibles dans les rapports. L'administration québécoise est également comparée avec l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués[4].

La dernière ligne du tableau présente le poids en effectif de chacun des sous-secteurs comparés dans l'ensemble des autres salariés québécois.

Quelques constats

Écarts salariaux

En 2005, le salaire de l'administration québécoise dans l'ensemble des emplois repères pris en compte est en retard face à ceux de tous les secteurs. En 1988, l'administration québécoise était à parité avec l'ensemble des ASQ et le secteur privé, en retard, dans une fourchette allant de 4 % à 6 %, par rapport aux syndiqués (de l'ensemble des ASQ ou du secteur privé) et vis-à-vis du secteur « autre public » alors qu'une avance était observée face aux non-syndiqués (6 % tant pour l'ensemble des non-syndiqués québécois que ceux du secteur privé).

Comparativement à l'ensemble des autres salariés québécois, un retard salarial de l'administration québécoise est constamment noté depuis 1993 alors que vis-à-vis du secteur privé, ce statut est observé pour la première fois en 1995. Dans les comparaisons avec les non-syndiqués, l'observation d'un retard constant de l'administration québécoise est plus récente, soit depuis 2002 dans la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois non syndiqués et 2003 avec ceux du secteur privé.

Écarts de rémunération globale

En 2005, un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est constaté face à presque tous les secteurs. Seules les comparaisons avec les non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé) montrent la parité des deux secteurs. En 1988, une avance de l'administration québécoise était observée en regard de l'ensemble des ASQ (4 %). Ce statut était également noté vis-à-vis du secteur privé (10 %) alors qu'un retard de l'administration québécoise était observé face au secteur « autre public » (- 5 %). Selon la syndicalisation, tant dans la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois qu'avec le secteur privé, on constatait en 1988 la parité avec les syndiqués et une avance de l'administration québécoise par rapport aux non-syndiqués (14 %).

Dans la comparaison avec l'ensemble des ASQ et le secteur privé, un retard régulier de l'administration québécoise existe respectivement depuis 1998 et 2003. Dans la comparaison avec l'ensemble des non-syndiqués, la parité des deux secteurs est observée depuis 2000 alors qu'avec ceux du secteur privé, elle existe depuis 2002.

Dans l'ensemble des emplois repères, la position comparative de la rémunération des employés de l'administration québécoise est moins bonne en 2005 qu'elle ne l'était à la fin des années 1980.

Le secteur manufacturier en crise?

Par Corinne Desfossés et Anne-Marie Fadel, économistes

Avec les annonces régulières depuis des mois de mises à pied dans le secteur manufacturier, plusieurs pourraient rapidement conclure à une crise de l'emploi dans ce secteur. Est-ce vraiment le cas? L'emploi dans la fabrication évolue-t-il à contre-courant de l'évolution de l'emploi dans son ensemble? Comment cela affecte-t-il la part du secteur manufacturier dans l'emploi total au Québec? Le vêtement, le textile et le meuble sont-ils les seuls affectés par l'appréciation du dollar et l'accroissement de la concurrence internationale ou l'impact de ces facteurs est-il généralisé à l'ensemble des sous-secteurs de la fabrication? Y a-t-il des sous-secteurs qui sont toujours créateurs d'emplois? Le texte qui suit tentera de répondre à ces questions par une analyse de l'évolution du secteur manufacturier depuis 1987 en s'attardant, plus particulièrement, sur la période plus récente qui s'étend de 2002 à 2005. Les données utilisées dans cet article proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Évolution générale du secteur manufacturier

En 2005, le secteur manufacturier représente 615 700 emplois au Québec, en croissance de 7,7 % par rapport à son niveau du début de la série chronologique en 1987. Au cours de la même période, l'emploi dans son ensemble a crû de 23,0 %. Il n'est donc pas étonnant de constater que la part de la fabrication dans l'ensemble des emplois a diminué, passant de 18,9 % en 1987 à 16,6 % en 2005. Alors qu'il était, au début de la période, le secteur qui regroupait le plus d'emplois, il est déclassé en 2005 par le commerce qui le dépasse de peu (16,7 %). Comme les chiffres l'indiquent, ce n'est pas tant le secteur du commerce qui augmente sa part au cours de la période (16,3 % en 1987) mais plutôt la fabrication qui recule fortement.

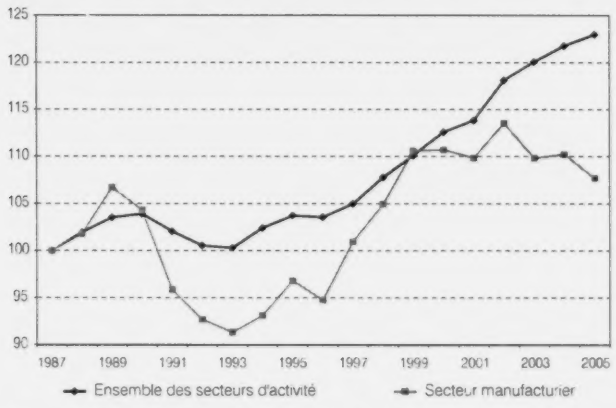
Cette baisse ne s'est pas faite de manière uniforme entre 1987 et 2005, comme on peut le constater sur la figure 1. Après avoir subi de fortes pertes à la suite de la récession des années 1990, le secteur manufacturier avait renoué avec la croissance dès 1994 et atteint en 2002 un sommet historique avec 649 100 emplois. Sa part est alors de 18,2 % dans l'ensemble de l'emploi, 0,7 point de pourcentage en deçà de son niveau de 1987. Cette part diminue fortement en 2003 (17,3 %) avec la perte de 21 100 emplois, se fixe à 17,1 % en 2004 et atteint finalement son creux en 2005 (16,6 %). Ainsi, entre 2002 et 2005, la part de l'emploi manufacturier s'est repliée de 1,6 point de pourcentage, soit plus du double du recul enregistré entre 1987 et 2002 (voir figure 2).

Le niveau de l'emploi dans le secteur manufacturier s'est, au cours des mêmes trois années, replié de 5,1 % (- 33 400 emplois) par rapport à son sommet de 2002, alors que l'emploi total au Québec a progressé de 4,1 % (+ 147 400). Même s'il est de moindre amplitude que celui des années 1990 (-12,4 % et - 74 200 emplois entre 1990 et 1993), ce recul revêt toutefois une grande

4. Les résultats selon la syndicalisation sont également fournis dans la comparaison avec le secteur privé, ce qui n'est pas le cas avec le secteur « autre public » puisque, dans ce secteur, 92 % des salariés apparies sont syndiqués.

Figure 1

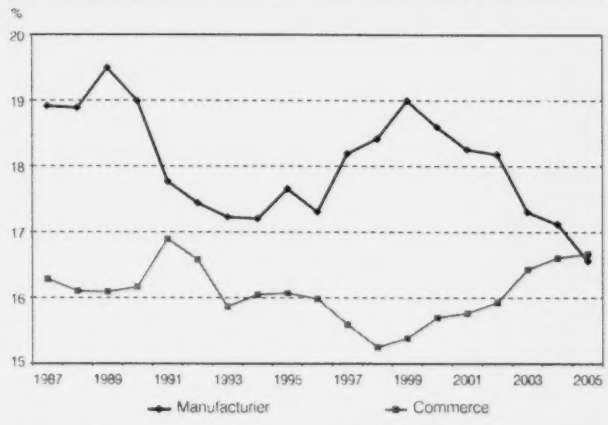
Indice de l'évolution de l'emploi, ensemble des secteurs d'activité et secteur manufacturier, de 1987 à 2005 (1987 = 100)



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 2

Évolution des parts des secteurs manufacturier et du commerce dans l'ensemble de l'emploi, de 1987 à 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

importance dans le contexte économique actuel. La conjoncture économique défavorable qui explique le recul généralisé de l'emploi (et non seulement dans la fabrication) au cours de la récession n'est plus en cause. Bien au contraire, le PIB progresse, les taux d'intérêt sont bas et l'inflation sous contrôle entre 2002 et 2005. Les causes des pertes d'emplois dans le secteur manufacturier doivent être cherchées ailleurs : l'appréciation du huard, la concurrence internationale, la levée des quotas d'importations, les coûts de l'énergie et le prix de certaines matières premières. Ces éléments, parmi d'autres, ont fait en sorte que depuis 2000, l'emploi dans le secteur de la fabrication évolue différemment de l'emploi total au Québec: le premier est en baisse alors que le deuxième progresse fortement. Cette situation est à l'inverse de celle observée au cours de la décennie 1990, alors que les tendances étaient similaires. Les mouvements étaient toutefois de plus grande amplitude dans le secteur manufacturier que pour l'ensemble de l'emploi (voir figure 1).

Les gagnants et les perdants

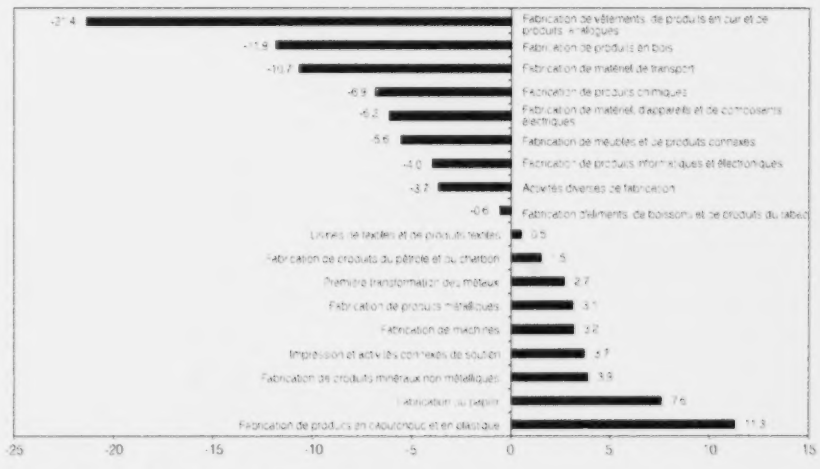
Ce ne sont pas tous les sous-secteurs de la fabrication qui ont éliminé des emplois au cours de la période 2002-2005. La perte nette de 33 400 emplois dans le secteur manufacturier au cours de cette période résulte en fait de la perte de 71 000 emplois dans 9 sous-secteurs compensée par le gain de 37 500 nouveaux emplois dans autant de sous-secteurs. La figure 3 illustre la répartition des pertes et des gains d'emplois dans le secteur manufacturier selon les sous-secteurs.

Comme on peut le constater, la saignée de l'emploi manufacturier s'est surtout concrétisée dans la fabrication de vêtements, de produits en cuir et de produits analogues. Ce sous-secteur a subi de plein fouet l'abolition des quotas et des tarifs, en plus de la concurrence asiatique et de la hausse du huard. Il s'est vu retrancher 21 400 emplois en trois ans. À lui seul, il accapare presque le tiers des pertes d'emplois (30,1 %) du secteur manufacturier. La présence des femmes étant plus forte que celle des hommes dans ce sous-secteur, elles subissent en majorité (77,8 %) ces pertes d'emplois.

Les sous-secteurs de la fabrication de produits en bois de même que de celle de matériel de transport ont également connu de lourdes pertes, soit de 11 900 et de 10 700 emplois respectivement. Ensemble, ils représentent pratiquement un autre tiers (31,8 %) de l'ensemble des pertes d'emplois dans la fabrication. Dans le sous-secteur de la fabrication de matériel de transport, le recul est principalement dû à la forte baisse enregistrée en 2003 (- 13 100). À ce triste palmarès s'ajoutent, entre autres, le secteur de la fabrication de produits chimiques (- 6 900 emplois), le secteur de la fabrication de matériel, d'appareils et de composants électriques (- 6 200) et celui de la fabrication de meubles et de produits connexes (- 5 600). Pour ce dernier sous-secteur, on

Figure 3

Variation de l'emploi (en milliers) dans le secteur manufacturier selon les sous-secteurs, Québec, de 2002 à 2005



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

n'observe toutefois aucun changement sur le plan de l'emploi entre 2004 et 2005. Si l'on ne dénombre qu'une perte de 4 000 emplois dans la fabrication de produits informatiques et électroniques au cours de la période 2002 à 2005, c'est dû au fait que ce sous-secteur a créé 2 600 emplois en 2005 après quatre années de baisse consécutives. Entre 2000 et 2004, son effectif a fondu de près de moitié passant d'un sommet de 43 000 emplois en 2000 à 22 700 en 2004. L'éclatement de la bulle technologique est principalement responsable de ce déclin.

Parmi les 37 500 nouveaux emplois de la fabrication, plus de la moitié se retrouvent dans deux sous-secteurs. Ces gains sont malheureusement éclipsés par les lourdes pertes enregistrées au sein d'autres sous-secteurs. Ainsi, la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique a enregistré la plus forte création d'emplois (+ 11 300) de tous les sous-secteurs de la fabrication. Cela correspond à près du tiers (30,1 %) des nouveaux emplois sur la période 2002 à 2005 dans le secteur manufacturier. Notons toutefois que 9 200 de ces nouveaux emplois (soit plus de 80 %) ont été créés dans la seule année 2005. La fabrication de papier affiche également un bilan positif : 7 600 emplois se sont ajoutés, de manière progressive, au cours des années 2003, 2004 et 2005.

Quatre sous-secteurs ont connu des gains d'emplois variant de 3 000 à 4 000 durant la même période, notamment celui de la fabrication de produits minéraux non métalliques, celui de l'impression et activités connexes de soutien et celui de la fabrication de machines. Précisons toutefois que ces deux derniers sous-secteurs accusent des pertes en 2005, soit de 5 300 et de 6 000 emplois respectivement. À l'inverse, le sous-secteur de la fabrication de produits métalliques (+ 3 100 sur la période) progresse de 10 700 emplois en 2005, compensant ainsi les pertes successives observées au cours des deux années précédentes.

Deux sous-secteurs ont connu peu de changements au chapitre de l'emploi entre 2002 et 2005. Il s'agit des usines de textiles et de produits textiles (+ 500 emplois) et de la fabrication d'aliments, de boissons et de produits du tabac (- 600 emplois). Le bilan triennal dans ce dernier cas cache toutefois une dure réalité : ce sous-secteur a enregistré de lourdes pertes en 2005, éliminant 10 000 emplois cette année-là.

Tableau 1

Emploi dans les secteurs manufacturiers et du commerce, Québec, décembre 2005 et mars 2006

	Niveau		Variation	Répartition
	Déc. 05	Mars 06	Mars 06 - Déc. 05	Mars 06
	k		k	%
Ensemble des secteurs d'activités	3 755,0	3 752,9	-2,1	100,0
Manufacturier	601,8	582,3	-19,5	15,5
Commerce	642,5	634,1	-8,4	16,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Premier aperçu pour 2006

À la lecture de cette analyse, il semble bien que le secteur manufacturier soit en crise au Québec. Mais le pire est-il déjà derrière nous ou d'autres pertes d'emplois sont encore à prévoir en 2006? Les données disponibles montrent bien la poursuite de la tendance baissière de l'emploi dans le secteur manufacturier au Québec. Ainsi, par rapport au mois de décembre 2005, la fabrication accuse un recul de 19 500 emplois en mars 2006, ramenant le niveau de l'emploi dans ce secteur à 582 300 (voir tableau 1). Le secteur manufacturier ne représente plus que 15,5 % de l'ensemble de l'emploi, laissant le secteur du commerce trôner seul au premier rang avec une part de 16,9 %. Malgré tout, la fabrication constitue une pierre angulaire pour l'ensemble de l'économie. La rémunération hebdomadaire moyenne y est supérieure à la moyenne de tous les secteurs d'activité (727,77 $ et 656,66 $ respectivement en 2005 au Québec). Une diminution du nombre d'emplois dans la fabrication a donc un impact négatif sur le revenu moyen des ménages et de là sur leur niveau de dépenses.

Cette situation n'est pas particulière au Québec. L'Ontario et le Canada dans son ensemble vivent une réalité similaire. Une analyse comparative avec ces deux juridictions permettrait de voir si les sous-secteurs sont affectés de la même manière.

Publication à venir

La direction du travail et de la rémunération de l'Institut de la statistique du Québec publiera sous peu le premier numéro du volume de 2006 de l'*Annuaire québécois des statistiques du travail*. Cette publication traite des principaux indicateurs du marché du travail au Québec. L'état de la population active, du chômage et de l'emploi y est, entre autres, détaillé de 1997 à 2005. Un survol de ces indicateurs est également présenté pour les régions du Canada et les régions administratives du Québec.

Le rapport sera disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
1er trimestre 2006
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec